

RINGKASAN

Rumah Sakit Umum Daerah Goeteng Taroenadibrata Purbalingga optimis tahun 2015 menjadi rumah sakit tipe B. Namun dalam kenyataannya Rumah Sakit Goeteng Purbalingga masih Rumah Sakit tipe C pada akhir tahun 2015. Itu dikarenakan kurangnya pegawai ataupun dokter spesialis yang ada sehingga pelayanan yang diberikan terasa cukup lambat, selain itu juga potensi yang dimiliki pegawai belum dapat menemukan standar kerja yang baik dikarenakan masih kurangnya fasilitas kerja yang mendukung para pegawai untuk menyalurkan kemampuannya. Hal ini menjadi hambatan para pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pelayanan Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Goeteng Taroenadibrata Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survey, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, dokumentasi dan observasi. Metode analisis yang digunakan menggunakan perhitungan statistik Korelasi Kendall Tau-c, Korelasi Konkordansi Kendall W dan Regresi Ordinal.

Hasil analisis penelitian dan analisis data menggunakan analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa: (1) Kemampuan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,399 atau 39,9 persen; (2) Motivasi Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,171 atau 17,1 persen; (3) Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,409 atau sebesar 40,9 persen dan 59,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. oleh karenanya keseluruhan hipotesis penelitian dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dirumuskan implikasi yaitu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Goeteng Taroenadibrata Kabupaten Purbalingga harus terlebih dahulu meningkatkan Kemampuan Pegawainya. Kemampuan Pegawai yang perlu ditingkatkan adalah pada indikator keluwesan dinamis, penalaran induktif dan stamina. Rumah Sakit perlu memaksimalkan potensi sumber daya manusia serta pelatihan soft skill agar terjadi peningkatan semangat dan etos kerja. Peningkatan etos kerja tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pelayanan di Rumah Sakit. Sehingga para pegawai nantinya memiliki kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas di atas tanggung jawabnya.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

SUMMARY

Dr. Taroenadibrata hospital is a general hospital in Purbalingga which was optimistic to be a B typed hospital in 2015. But in fact, the hospital has still been a C typed hospital at the end of 2015. It was due to the lack of employee or specialist available so that the service provided was quite slow. It was due to the lack of employees or specialists available so that the service provided was quite slow, but it is also the potential of the employees have not been able to find a good standard of work due to the lack of working facilities that support employees to increase their abilities. This thing is to be a barrier for the employees to work to produce a good working performance.

The purpose of this study is to know and analyze how much the influence of ability and motivation to the Employee Service Performance in the Regional General Hospital dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga regency. This study uses a quantitative research with survey method approach, with data collection through questionnaires, documentation and observation. Using the method of analysis used statistical calculations Correlation Kendall Tau-c, W Kendall Concordance Correlation and Regression Ordinal.

The result of research analysis and data analysis use ordinal regression analysis show that: (1) the ability of employees gives positive effect significantly on employee performance amounted to 0,399, or 39,9 percent; (2) The employee motivation influences positively and significantly related to employee performance amounted to 0,171, or 17,1 percent; (3) There is a significant influence between the variable of the Employee ability and Employee Motivation Performance. It is amount of 0,409 or 40,9 percent and 59,1 percent is influenced by other unexamined variables. Therefore, the hypothesis of the study entirely can be accepted.

The result of the research, can be formulated an implications to improve the performance of employees, Regional General Hospital dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga must first improve the ability of their employees. The ability of employees who need to be improved is an indicator of the dynamic flexibility, inductive reasoning and stamina. Hospitals need to maximize the potential of human resources as well as soft skills training so that an increase in spirit and work ethic. Improved work ethic will certainly impact on the increase of performance which ultimately will improve the performance of services in the hospital. So employees will have the ability and willingness to perform tasks above responsibilities.

Keywords: Ability, Motivation and Employee Performance.